

La valeur du travail comme contribution à la vie bonne Revue et programme de recherche à partir des capacités

Cécile Ezvan

CODEV «Entreprises et développement» au sein de l'ESSEC IRENE.

ESSEC Business School

Adresse : Centre Sèvres Facultés Jésuites de Paris, 35 Bis Rue de Sèvres, 75006 Paris, France

E-mail : cecileezvan@gmail.com

Résumé

A partir d'une revue des travaux récents en sociologie, philosophie et économie portant sur la définition et la mesure de la valeur du travail, cet article défend l'idée qu'il est possible de définir et de mesurer la valeur du travail, de façon à mieux traduire sa « valeur pour l'homme », en prenant comme cadre conceptuel l'approche par les capacités.

L'approche par les capacités repose en effet sur une anthropologie où les relations avec les autres et avec le monde jouent un rôle déterminant dans la qualité de la vie humaine. Elle propose aussi des concepts pertinents, pour construire une méthode d'évaluation, alternative aux approches purement instrumentales de la valeur.

Ce projet vise à expliciter les fondements philosophiques et les enjeux épistémologiques liés à la mesure des capacités et à proposer des pistes pour la recherche, tant au plan des méthodes d'évaluation, que de la mise en pratique dans les lieux de travail.

Mots-clés : vie bonne, développement humain, valeur, capacités relationnelles, indice de capacités relationnelles.

Abstract:

Inspired by recent research in philosophy, sociology and economics, we propose a “people centered definition” of economic value taking into account the impacts on human development and capabilities.

Our paper will contribute to closing a gap regarding the way diverse anthropologies underlying value definition highlight diverse visions of value measurement and their foundational principles. It also addresses epistemological issues at stakes when dealing with value measurement towards human development.

We analyse in depth a way to measure company ‘impacts’ on quality of life at work through a relational capability index (RCI) integrating affiliation and control over ones’ environment. Regarding policy implications, a better understanding of the conditions of human flourishing will also help to measure the impact of any economic activity in a relevant and accountable manner (and define indicators and reporting accordingly).

Key words: flourishing life, human development, value assessment, relational capability, relational capability index

La valeur du travail comme contribution à la vie bonne Revue et programme de recherche à partir des capacités

Introduction

Les définitions de la valeur en vigueur dans les entreprises ne reflètent pas nécessairement la « valeur pour l'homme », au sens de ce qui vaut pour chaque homme et pour l'humanité dans son ensemble. Certaines dimensions, pourtant essentielles aux hommes parce qu'elles contribuent à créer une société du bien vivre, ne sont pas suffisamment prises en compte dans les théories économiques de la valeur et les pratiques de gestion grâce auxquelles la valeur est effectivement mesurée.

L'ensemble de la valeur du travail d'un agriculteur, qui contribue à l'esthétique du paysage en entretenant les haies et les chemins, au maintien de la biodiversité en renouvelant les sols et en conservant un milieu favorable à la vie des animaux, aux relations sociales grâce au vente à la ferme, n'est pas traduite dans son résultat net d'exploitation, qui ne reflète que valeur strictement monétaire. Cette définition comptable et financière de la valeur économique créée par l'activité de l'agriculteur ne traduit que de façon très imparfaite sa contribution au bien vivre. De même, la rémunération d'un travail salarié ne correspond pas nécessairement à sa valeur pour la société, comme le montre la comparaison entre les métiers d'infirmière ou d'éboueurs, peu rémunérés même si la société ne peut s'en passer, et des traders ou des publicistes, nettement mieux rémunérés mais dont l'utilité sociale est souvent questionnées².

Comment définir la valeur créée par l'activité économique en général, et par le travail en particulier, de façon à mieux tenir compte de la « valeur pour l'homme » en termes de

² J. Gadrey, « L'éboueur devrait-il gagner plus que le trader ? » Revue Projet, novembre 2015

contribution à une « société du bien vivre »³ ? Poser cette question revient à remettre invite à proposer d'autres manières de traduire tout ce qui a de la valeur pour l'homme dans un travail, y compris les dimensions qui semblent aujourd'hui échapper à la valorisation économique et financière. Le cadre théorique associé à la question, à la définition et à la mesure de la valeur économique est déjà extrêmement riche, il s'est étoffé dans les dernières décennies et ce en parallèle dans plusieurs disciplines académiques reposant sur des fondements épistémologique différents. Peut-on construire une définition de la valeur du travail, en tenant compte de ces contributions, issues de différents champs disciplinaires mais qui pour autant adressent des enjeux communs ?

Inspirée de la philosophie aristotélicienne⁴ et formalisée notamment par l'économiste Amartya Sen et la philosophe Martha Nussbaum, l'approche par les capacités nous semble offrir un chemin pertinent, et ce pour au moins trois raisons. Tout d'abord, elle adopte d'emblée une perspective interdisciplinaire⁵, associant des sociologues, des anthropologues, des économistes, des philosophes : elle ouvre ainsi la voie au dialogue interdisciplinaire sur cette question de la valeur. D'autre part, elle établit une critique de la pensée utilitariste qui inspire les méthodes de mesure de la valeur, telles que les approches subjectives du bien être ou les analyses coûts/bénéfices, qui sont en vigueur dans les entreprises mais qui ne parviennent pas toujours à bien traduire la valeur du travail. Enfin, chez certains auteurs, cette approche associe d'emblée ce qui vaut pour l'homme à la « la vie bonne », une vie accomplie étant intrinsèquement liés à la qualité des relations de chaque homme avec les

³ P. Viveret : « C'est à cette perspective d'une société du « bien vivre » qu'oeuvrent des acteurs de l'économie solidaire qui cherchent dans le monde entier à sortir de l'obsession compétitive pour construire ces logiques collaboratives dont nous avons le plus urgent besoin pour affronter les défis colossaux du XXIème siècle ». Le monde, 12 novembre 2014.

⁴ Aristote, *Ethique à Nicomaque*

⁵ C'est dans cette optique pluridisciplinaire qu'œuvre l'association HDCA, Human Development and Capability approach, fondée par Sen et Nussbaum.

autres et avec la nature ⁶ et 2007).

A ce jour, cette approche par les capacités a davantage été appliquée aux champs macro-économiques et sociaux qu'au niveau micro-économique. Récemment étendue à l'analyse de l'entreprise⁷, nous pensons que cette approche est fructueuse pour penser la valeur du travail, d'autant que les travaux en sciences de gestion portant sur cette question ont souvent privilégié une analyse instrumentale du travail, définie d'abord comme un moyen au service de la performance économique.

La thèse que nous souhaitons défendre ici est qu'il est possible de définir et de mesurer la valeur du travail, de façon à mieux traduire sa « valeur pour l'homme », en prenant comme cadre conceptuel l'approche par les capacités.

Notre contribution dans cet article est aussi de mettre en perspective plusieurs approches de la valeur du travail, fondées sur des principes épistémologiques différents, qu'il est intéressant de faire dialoguer pour saisir pourquoi leurs argumentations sont cohérentes, s'agissant de la dimension humaine de la valeur du travail.

Pour ce faire, nous procéderons de la manière suivante :

(1) nous expliquerons pourquoi l'approche par les capacités et permet d'analyser la valeur dans l'optique de la vie bonne,

(2) nous montrerons ensuite qu'elle offre ainsi une alternative aux définitions de la valeur du travail d'inspiration utilitariste, et permet de traduire ce qui vaut pour l'homme à travers

⁶ Martha Nussbaum, *La fragilité du bien*, (1986) 2016

⁷ C. P. Vogt, "Maximizing Human Potential: Capabilities Theory and the Professional Work Environment", *Journal of Business Ethics*, 2005, 58, p. 111-23; J. Bryson (dir.), *Beyond Skill: Institutions, Organizations and Human Capability*, Palgrave Macmillan, Londres, 2010 ; J. De Munck, B. Zimmermann, *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du liberalism*, Editions de l'EHESS, Paris, 2008 ; D. Subramanian, J. M. Verd, J. Vero, B. Zimmermann, "Bringing the Capability Approach to Work and Human Resource Practices", *International Journal of Manpower*, 2013, 34 (4), p. 292-304.

certaines dimensions comme le choix, la qualité des relations humaines et la préservation des écosystèmes naturels et humains, qui sont également des conditions de la vie bonne,

(3) A partir de cette définition et en tirant partie d'une revue de quelques travaux déjà menés, nous proposerons une méthodologie pour mesurer la valeur du travail à partir des capacités.

1 : Développement des capacités et vie bonne

Pourquoi les capacités permettent de penser la valeur en termes de contribution au bien vivre ? Pour répondre à cette question, je m'appuierai sur Martha Nussbaum et Paul Ricoeur, deux philosophes dont l'éthique vise la « vie bonne » et qui intègrent l'approche par les capacités dans leur conception de l'homme et de la société. Ces deux dimensions, anthropologique et politique, sont en effet fondamentales pour comprendre ce qu'est la « vie bonne », au sens de la vie accomplie et tournée vers le bien, et la manière dont le travail peut y contribuer. Notre définition de la vie bonne s'inspire ici de l'« eudaimonia »¹⁷ des philosophes grecs qui liaient l'accomplissement de soi au comportement éthique. Dans son ouvrage *Soi-même comme un autre*, Paul Ricoeur définit ce qu'il nomme sa « petite éthique » à partir de ces trois termes: « visée de la vie bonne, avec et pour les autres, dans des institutions justes », les deux premiers termes étant centrée sur la liberté et les relations, et le troisième ouvre vers une dimension politique et institutionnelle, reprise dans d'autres textes de Ricoeur¹⁸. Les deux ouvrages de Martha Nussbaum, la *Fragilité du bien* et *Femmes et développement humain*, éclairent la manière dont le développement humain s'appuie sur une éthique de la vulnérabilité et des relations.

1.1 : La vie bonne comme exercice des capacités humaines

La « vie bonne » représente d'abord la vie heureuse, accomplie, réussie. La notion d'accomplissement humain s'oppose d'abord à la définition bonheur à partir de la satisfaction

¹⁷ L'eudémonisme vient du terme grec « eudaimonia » qui signifie bonheur, prospérité ou félicité. Les philosophes grecs, comme Platon, Aristote ou les Stoiciens, qui l'ont théorisée, associait la poursuite du bonheur avec la moralité ou la vertu.

¹⁸ P. Ricoeur, « Capabilities and rights », in Séverine Deneulin, Mathias Nebel and Nicholas Sagovsky, eds, *Transforming unjust structure. The capability approach*, Springer, 2006, p.17-26.

des préférences subjectives, elle se distingue aussi d'une conception objective du bonheur, définie en fonction de biens objectifs ou substantiels. Il s'agit d'une critique des théories subjectives du bien être et des théories réduisant le bonheur aux biens matériels. Dans cette perspective, la valeur d'un travail n'est réductible ni à ce que disent les travailleurs de leur bien être, ni aux biens matériels qu'on retire du travail. Comme l'explique très bien Monique Canto Sperber, « Bonheur et épanouissement humain renvoient à deux catégories ontologiques différentes. Dans le premier cas, il s'agit d'une attitude de l'esprit, dans le second, celui de l'épanouissement, d'un mode de vie. Le concept de vie bonne se définit par la possession, la poursuite ou l'exercice des biens (qu'il s'agisse de la contemplation, de la richesse, de la sagesse ou de la vertu), tandis que le bonheur est défini par les états mentaux que procure la possession de ces biens »¹⁹.

La théorie de la vie bonne que défend Martha Nussbaum est ainsi une théorie substantielle et normative au sens où elle est fondée sur une norme du bien et du développement humains qui peut être définie objectivement, indépendamment des préférences subjectives, celles-ci ne correspondant pas nécessairement au choix véritable de chacun. C'est ce qu'explique Martha Nussbaum en analysant les vies des travailleuses indiennes, qui s'adaptent aux situations qui leur sont imposées, même lorsque ceci va à l'encontre de leur accomplissement personnel. Dans *Femmes et Développement humain*, Nussbaum met le phénomène des préférences adaptatives en évidence à travers le récit de vie de Vasanti, une femme indienne travailleuse indépendante affiliée au syndicat SEWA : « Même si elle ne s'était pas faite à la violence domestique, elle s'était adaptée à une vie où certaines des capacités centrales de la liste lui

¹⁹ Monique CANTO-SPERBER, « BIEN, philosophie », Encyclopædia Universalis [en ligne], consulté le 6 juin 2016. URL : <http://www.universalis.fr/encyclopedie/bien-philosophie/>

faisait défaut, jusqu'à ce qu'elle apprenne à voir leur valeur »²⁰. Nussbaum utilise l'argument de l'adaptation des préférences, associé à celui de l'influence des institutions, et surtout de la valeur intrinsèque de certaines dimensions de l'existence, pour défendre l'idée de valeurs universelles de ce qui est bon et juste, et proposer une liste²¹ de dix capacités centrales²² qui constituent les conditions d'une vie humaine accomplie. Lorsque l'on passe en revue les dix 'capacités centrales' de la liste de Nussbaum, on s'aperçoit que toutes peuvent être mobilisées lorsque nous travaillons : les capacités physiques (vie, santé du corps), intellectuelles ou émotionnelles (sens, imagination, pensée, émotions, raison pratique) ou relationnelles (affiliation) sont mises en œuvre à travers les activités menées. Le contrôle sur son environnement est conditionné par le respect du droit du travail, le contrat et la rémunération. Même l'accès au jeu et la qualité des liens avec les proches sont conditionnés, d'une certaine manière, par le temps laissé disponible hors du travail.

Dès lors, évaluer la valeur d'un travail en termes de contribution au bien vivre pourrait consister à déterminer si les 'circonstances favorables' au niveau de l'environnement de travail et des dispositions individuelles sont réunies pour que chacun puisse mettre en œuvre dans la sphère du travail ses capacités. Le bien vivre au travail dépend en effet à la fois de facteurs liés à l'environnement (santé de l'entreprise, niveau de compétitivité du secteur, ...), à la nature du travail (difficulté physique, caractère plus ou moins répétitif des tâches, niveau de responsabilité, exigence de qualité...) et à son organisation (répartition de la charge,

²⁰ Nussbaum, M.C. 2012. *Capabilités, comment créer les conditions d'un monde plus juste ?*, op. cit., p. 82.

²¹ Nussbaum M.C. 1993. Non-relative virtues: an Aristotelian approach. In *The Quality of Life*, Oxford Clarendon Press, p.242-269.

²² Dix capacités centrales permettent le respect de la dignité humaine, la liste telle qu'établie par Nussbaum en 2011 sont : la vie, la santé du corps, l'intégrité du corps, les sens, l'imagination et la pensée, les émotions, la raison pratique, l'affiliation (être capable de vivre avec et pour les autres, avoir les bases sociales du respect de soi et de la non-humiliation), les autres espèces, le jeu, le contrôle sur son environnement (Politique, Matériel).

planification, horaires, types de contrats). Il dépend aussi de la manière dont l'individu au travail perçoit cet environnement et peut y agir en exerçant ses facultés de façon humaine.

Ceci nous amène à une première définition de la vie bonne comme *manière de vivre, associant une exigence de choix individuel et une attention aux conditions matérielles, sociales et psychologiques, nécessaires pour mettre en œuvre ses facultés humaines.*

1.2 : La liberté de choix et la qualité des relations, conditions de la vie bonne

Si Nussbaum qualifie en particulier deux de ces capacités d'« architectoniques », justement parce qu'elles permettent d'utiliser toutes les autres de façon humaine : « Parmi les capacités, deux — la *raison pratique* et *l'affiliation*²³ — se distinguent par leur importance particulière, puisqu'elles organisent et imprègnent à la fois toutes les autres, en ce qu'elles rendent leur recherche véritablement humaine »²⁴. Si Nussbaum les met ainsi en exergue, c'est parce qu'elle considère qu'elles permettent d'utiliser toutes les autres capacités de façon humaine et ainsi d'accéder à la vie pour laquelle l'homme est fait, à la vie bonne. Dans un article intitulé « Ethique et morale », Paul Ricoeur éclaire d'une manière comparable notre réflexion sur la valeur. Il écrit « ce qui est fondamentalement estimable en soi-même, ce sont deux choses : d'abord la capacité de choisir pour des raisons, de préférer ceci à cela, bref, la capacité d'agir intentionnellement ; c'est ensuite la capacité d'introduire des changements dans le cours des choses, de commencer quelque chose dans le monde, bref, la capacité

²³ Nussbaum, M.C. 2008. *Capabilités, comment créer les conditions d'un monde plus juste ?*, op. cit., p. 56-57 :
6. La raison pratique. Etre capable de se former et de participer à une réflexion critique sur sa propre vie. (Cela suppose la protection de la liberté de conscience et du culte).

7. L'affiliation (A). Etre capable de vivre avec et pour les autres, de reconnaître et d'être attentif à d'autres êtres humains, de prendre part à différents types d'interactions sociales, être capable d'imaginer la situation d'autrui. (B) Avoir les bases sociales du respect de soi et de la non-humiliation, être capable d'être traité avec dignité et dont la valeur est égale à celle des autres. Cela suppose des dispositions pour interdire les discriminations fondées sur la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'ethnicité, la caste, la religion, l'origine nationale. »

²⁴ Nussbaum, M.C. 2008. *Femmes et développement humain*, op.cit. p. 125

d'initiative ». Mais cette capacité d'agir n'est pas exclusivement centré sur soi, elle renvoie également aux autres, comme le précise Ricoeur un peu plus loin dans le même : « Mais le souci de soi est-il un bon point de départ ? Ne vaudrait-il pas mieux partir du souci de l'autre ? »³¹. Il s'agit certes bien vivre mais en aucun cas sans les autres. C'est ainsi qu'estime de soi et sollicitude sont aussi chez Paul Ricoeur deux dimensions essentielles de la vie bonne.

Dans le contexte du travail, ces deux dimensions que sont la liberté de choisir et d'agir d'une part, et la qualité des relations d'autre part, jouent un rôle particulièrement fructueux pour permettre à la personne de faire de son environnement un lieu de développement personnel qu'elle valorise : elles se traduisent notamment par la capacité à s'impliquer dans son travail³³, au niveau d'autonomie et de responsabilisation rendu possible par l'organisation du travail mais aussi à l'intégration dans des réseaux³⁴ et par la capacité à s'engager dans ceux-ci et à coopérer. Au niveau collectif de l'entreprise, la qualité des relations, en interne mais aussi avec les clients, les fournisseurs et les autres parties prenantes, conditionnent aussi en partie la qualité de vie des collaborateurs. Dans *Femmes et développement humain*, Nussbaum précise au sujet de l'affiliation et de la manière dont cette capacité doit pouvoir s'exercer sur le lieu de travail :

«Au travail, avoir les moyens de travailler comme un être humain, en exerçant sa raison pratique et en entretenant des relations constructives de reconnaissance mutuelle avec les autres travailleurs»³⁵.

Ces deux dimensions que sont la capacité de choisir et d'agir et la qualité des relations, sont d'ailleurs fortement développées dans les nouveaux modèles d'organisation du travail dans

³¹ Paul Ricoeur, *Lecture I*, « Ethique et morale », Paris, Seuil, 1999, p. 261

³³ Getz, I. et Carney, B. 2012. *Liberté & Cie. Quand la liberté des salariés fait le bonheur des entreprises*, Fayard.

³⁴ Boltanski L. & Chiapello E. *Le nouvel esprit du capitalisme*, 1999, éd. Gallimard.

³⁵ *ibid.*, p. 122

les entreprises dites « libérées »³⁶, souvent citées en exemple pour la qualité de vie des employés. C'est le cas de Leroy Merlin, par exemple, qui construit sa stratégie en mobilisant l'ensemble des équipes et qui attache une importance particulière aux qualités relationnelles dans le recrutement de ses employés.

1.3 : Capacités collectives et bien vivre ensemble

L'approche par les capacités de Nussbaum s'appuie également sur une théorie de la justice, pour défendre non seulement l'égalité en droit, mais aussi un égal accès dans les faits 'aux capacités partie-prenantes d'une vie digne d'être vécue'³⁷. C'est aussi la position que défend Bénédicte Zimmerman lorsqu'elle définit la capacité au travail à partir de trois composantes, la *liberté de choisir*, la *liberté d'accomplir* et un *engagement social* qui permettent de garantir cette liberté à tous, conformément à un principe de justice qui fait de l'égalité liberté d'agir son étalon³⁸. C'est aussi d'une certaine manière le principe d'organisation des entreprises dites libérées, qui donnent aux ouvriers ou aux employés responsables de la production beaucoup de marges de manœuvre et de liberté d'initiative pour adapter l'organisation selon ce qu'ils jugent le plus efficaces. En articulant la liberté de choix individuel et les exigences du collectif, cette approche par les capacités nous invite à aussi définir la valeur du travail comme un moyen pour mener à bien un projet collectif, celui de l'entreprise, qui doit être au service des hommes et de l'intérêt général³⁹. Ainsi, l'approche

³⁶ Getz, I. et Carney, B. 2012. *Liberté & Cie. Quand la liberté des salariés fait le bonheur des entreprises*, Fayard. Parmi les entreprises libérées souvent cités : la fonderie FAVI, les biscuiteries Poult, Bretagne Ateliers.

³⁷ Nussbaum, M.C. 2012. *Capabilités, comment créer les conditions d'un monde plus juste ?*, op. cit. p. 59-60

³⁸ A. K. Sen, *L'idée de justice*, op. cit.

³⁹ A noter que la réécriture de l'article 1833 du Code civil français (Projet de Loi dit « Macron », art. 83) s'inscrit dans cette optique en ajoutant après « Toute société doit avoir un objet licite et être constituée dans l'intérêt commun des associés » : « Elle doit être gérée au mieux de son intérêt supérieur, dans le respect de l'intérêt général économique, social et environnemental ». Cf. également, Daniel Hurstel, « Organiser la société commerciale à partir du projet d'entreprise plutôt qu'à partir du profit », in Gaël Giraud et Cécile Renouard (dir.), *20 propositions pour réformer le capitalisme*, Champs, 2012, p.45-60.

par les capacités exige de dépasser les relations interpersonnelles pour s'intéresser à ce qui nous lie les uns aux autres au sein d'une communauté, et à la dimension institutionnelle et politique du vivre ensemble. Ici, les « institutions » s'apparentent à toutes les structures du « vivre-ensemble ». D'après Paul Ricoeur, le rapport que j'ai avec les autres est au fondement de mon rapport avec le monde. Ricoeur illustre cette idée en rappelant que « la charité n'est pas forcément là où elle s'exhibe ; elle est aussi cachée dans l'humble service abstrait des postes, de la sécurité sociale ; elle est bien souvent le caché du social »⁴⁰.

Cette perspective invite à poser la question du bien vivre au travail et de la valeur du travail, en sortant du cadre stricte du lieu de travail, et en considérant les autres sphères de l'existence sur lequel le travail a des effets : dans *Frontiers of Justice*, M.C. Nussbaum analyse ainsi la corrélation entre le travail à plein temps, les heures supplémentaires et la promotion dans les entreprises. Elle en montre les limites, du point de vue du développement humain, lorsque cela conduit les travailleurs à limiter leurs activités hors du travail et à ne plus pouvoir prendre suffisamment soin de leurs enfants ou de leurs parents âgés par exemple⁴¹. De même, l'approche par les capacités invite à ajuster les normes de l'entreprise et à utiliser la flexibilité spatio-temporelle offerte par les nouvelles technologies d'une manière plus humaine, en la mettant au service du développement des capacités à un niveau global, et pas seulement au service de la performance de l'entreprise⁴².

Elle implique aussi de situer le travail dans un contexte politique, social et institutionnel. Pour ne donner qu'un exemple, souvent pris par Nussbaum, le développement des capacités des

⁴⁰ Paul Ricoeur, « Le socius et le prochain » dans *Histoire et vérité*, Paris, Seuil, 1955, p. 107.

⁴¹ Nussbaum, M.C. 2005. *Frontiers of justice*, p.215

⁴² *Idem*.

femmes y compris dans la sphère du travail, est conditionné par les institutions et l'organisation de la vie sociale :

« Pour beaucoup de femmes dans le monde, la ‘double journée’, le travail à l’extérieur suivi du travail à l’intérieur, y compris le soin aux enfants et aux aînés, représente un poids écrasant, qui fait obstacles à de nombreuses autres capacités de la liste : possibilité d’emploi, participation politique, santé physique et émotionnelle, relations amicales»⁴³.

Ceci nous amène à une définition de la vie bonne complétée de cette dimension relationnelle et institutionnelle, inspirée de Paul Ricoeur et Martha Nussbaum : la vie bonne comme capacité à mettre en œuvre ses facultés humaines, mais aussi à vivre avec et pour les autres, au sein de structures sociales, économiques et politiques justes.

1.4 : Capacités et responsabilités

Même si la plupart des capacités sont protégées en principe par le droit (droit international du travail, droits humains), les études récentes de l’Organisation Internationales du Travail sur les chaînes de valeur globales⁴⁴ montrent à quel point elles sont inégalement réparties, l’atteinte des seuils d’accès aux capacités pour tous étant loin d’être acquise. Les controverses récurrentes portant sur les protocoles et les résultats des audits sociaux⁴⁵ montrent également à quel point la mesure de la qualité des conditions de travail, y compris lorsqu’il s’agit des plus vulnérables dont les capacités sont menacées, est une question délicate. En étudiant l’audit social, Pauline Barraud de Lagerie montre comment les acteurs responsables ou

⁴³ Nussbaum, M.C. 2012. *Capabilités, comment créer les conditions d’un monde plus juste ?*, op. cit., p. 59-60.

⁴⁴ Herr, M. et Muzira, T. Le développement de la chaîne de valeur chaînes de valeur au service du travail décent : *Guide à l’usage des praticiens du développement, des gouvernements et des entreprises privées*/ Genève: Bureau international du Travail, 2012.

⁴⁵ Pauline Barraud de Lagerie, « Objectiver la qualité sociale » p.229-245, in Vatin F. (dir.). 2009. *Evaluer et valoriser. Une sociologie économique de la mesure*, Presses universitaires du Mirail, coll. « Socio-logiques »

impliqués dans les audits (concepteurs, codeurs, évalués et usagers) s'interrogent sur le sens de la mesure sans trouver de réponse évidente à leurs questions.

En définissant l'atteinte de ces seuils pour chaque individu et pour chaque capacité comme un 'impératif catégorique'⁴⁶, Nussbaum nous invite à nous interroger plutôt sur nos responsabilités, en tant que dirigeant d'entreprise, chef d'équipe ou travailleur, vis à vis des plus vulnérables, dont les capacités sont menacées ou peu protégées dans la sphère ou nous travaillons. Ce questionnement sur nos responsabilités concerne chaque personne, quelque soit son poste, sa fonction, son métier.

En quoi sommes nous responsables ? Les décisions que nous prenons et les actions que nous menons dans le cadre de notre travail peuvent avoir un effet sur les capacités de nombreuses personnes : les autres membres de l'entreprise dans laquelle nous travaillons, mais aussi d'autres partie-prenantes comme les sous-traitants, les clients ou les citoyens, ceux qui vivent à proximité des sites industriels des entreprises ou ceux plus éloignés dans le temps comme dans l'espace. Ainsi, certaines activités industrielles liés au travail humain accélèrent le changement climatique et détériorent ainsi les capacités des générations futures à contrôler leur environnement ou à vivre en bonne santé, même si ses effets ne sont pas mesurables immédiatement.

Cette responsabilité est aussi du ressort de l'organisation collective qu'est l'entreprise. Pourquoi l'entreprise devrait se préoccuper du développement humain et de celui des autres espèces ? L'argumentaire de Nussbaum pour justifier le rôle des institutions politiques dans l'allocation des capacités s'applique selon nous aussi bien aux Etats qu'à toutes les

⁴⁶ Kant définit comme impératif toute détermination de la volonté prenant la forme d'une contrainte et s'exprimant par le verbe *devoir*, mais il distingue les impératifs hypothétiques ou conditionnels, soumis à l'intérêt ou à des règles techniques ou de prudence, des commandements de la moralité ou impératifs moraux qui se réduisent à impératif catégorique unique : « Agis uniquement d'après la maxime qui fait que tu peux vouloir qu'elle devienne en même temps une loi universelle », *Fondements de la métaphysique des mœurs*, 2^{ème} section.

organisations collectives qui dont les actions ont des effets sur les capacités humaines : elles sont impliquées dans les « actions collectives liées aux capacités », il est ‘juste’ qu’elles contribuent à respecter et promouvoir les capacités qu’elles emploient pour leurs activités (comme le capital humain, mais aussi les capacités collectives comme l’accès infrastructures, à l’eau, à l’énergie, ...), et surtout, elles ont « une connaissance et une capacité d’action que n’ont ni les individus ni les Etats pour répartir les responsabilités »⁵⁵.

Ainsi, la valeur d’un travail dans l’optique de la vie bonne pourra correspondre à la manière dont il contribue à protéger et promouvoir les capacités humaines sur lesquels il a des effets aujourd’hui et demain. Ceci nous amène à une définition de la vie bonne comme capacité à mettre en œuvre ses facultés humaines, mais aussi à vivre avec et pour les autres, au sein de structures sociales, économiques et politiques justes, et en préservant les écosystèmes et les capacités des générations futures.

Ceci nous invite à définir la valeur de façon à mieux prendre en compte ses dimensions qui participent de la vie bonne, en partant de l’analyse des capacités mises en jeu.

⁵⁵ Martha Nussbaum. 2005. *Frontiers of justice*, pp. 307– 309:« they are also involved in the *collective action problem* regarding capabilities » ... « it is *fair* that they contribute to respect and promote the capabilities they use for their business »; multinationals have “both cognitive and causal powers, that individuals do not have, powers that are pertinent to the allocation of responsibilities” (Nussbaum is referring to global warming here, against which a nation or a corporation can play a causal role, with much more impact than that possible from each individual)

2 : Pour une définition de la valeur du travail sous le prisme des capacités

Nous proposons ici, en nous appuyant sur ce qui précède et d'autres travaux liés à l'approche des capacités, une définition de la valeur du travail pour l'homme qui soit compatible avec la vie bonne et qui traduisent mieux en quoi le travail peut y contribuer. Nous prenons ici le point de vue du travailleur pour distinguer ce qui, dans son travail, est pour lui de valeur, mais ceci est évidemment à relier avec la valeur du travail à l'échelle de l'entreprise et pour la société, dans une perspective plus globale.

2.1 : Valeur du travail et finalités humaines

Lorsque A. Sen affirme que l'objectif ultime de l'activité économique n'est pas la simple production de biens et de services, mais la création d'opportunités sociales et la contribution au bien-être des individus, il pose d'emblée la question de la valeur du travail en termes de finalités pour l'homme : « On ne saurait réduire les êtres humains à des moyens de production. Ils sont aussi la finalité » nous rappelle-t-il⁵⁷. La sociologue Bénédicte Zimmerman, en s'inspirant de l'approche par les capacités de Sen, met bien en évidence les différentes finalités que l'homme peut donner à son travail et les conceptions de l'homme associées : la production de valeur économique (homo economicus), l'activité créatrice (homo faber) et l'affirmation d'une position sociale (homo sociologicus) sont autant de fins que les personnes peuvent viser en travaillant⁵⁸. Dans un article écrit avec Jean de Munck⁵⁹, Zimmerman explique aussi que ces finalités peuvent évoluer selon les sociétés, les individus, et même les périodes de la vie. Ainsi, il n'y a pas de réponse unique à ce qui fait la valeur

⁵⁷ A. K. Sen, *Un nouveau modèle économique*, op. cit., p. 386.

⁵⁸ B. Zimmermann, *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Economica, Paris, 2014 (2^e éd.).

⁵⁹ De Munck, J., & Zimmermann, B. (2015). Evaluation as Practical Judgment. *Human Studies*, 38(1), 113-135.

d'un travail : la même personne peut valoriser au début de sa carrière un travail extrêmement prenant qui lui permet d'acquérir de l'expérience, qui est bien rémunéré et qui présente des opportunités, et préférer un peu plus tard, un travail à temps partiel qui lui permet de s'occuper de ses enfants ou d'autres proches, de prendre d'autres engagements sociaux, ou d'avoir une activité artistique ou sportive. Mais, la diversité des fins visées ne remet pas pour autant en question le fait que la valeur du travail soit intimement liée au choix des personnes. En s'appuyant sur cette approche des capacités, centrée justement sur ce qui a de la valeur pour les personnes, Zimmermann défend l'idée selon laquelle la « valeur doit traduire la finalité que chaque personne donne à son travail, de sorte qu'il n'est pas possible de définir la valeur du travail en se référant aux seuls besoins de l'entreprise, indépendamment des finalités que les salariés attribuent eux-mêmes au travail et à leurs vies actives »⁶⁰.

2.2 : Contre une métrique unique, les dimensions qualitatives de la valeur 2

L'approche par les capacités lorsqu'elle est initiée par Amartya Sen et Martha Nussbaum⁶¹ vise à dénoncer une mesure de la qualité de vie fondée sur une métrique strictement monétaire, et prône la prise en compte de données complémentaires, comme les opportunités sociales⁶², le choix ou la qualité des relations⁶³. Sen et Nussbaum adoptent une définition large de l'économie, définie comme une « science morale » qui s'appuie sur les « données humaines »⁶⁴ et sur la vie réelle que mènent les gens. Dans un premier temps, c'est en en

⁶⁰ B. Zimmermann, « Le développement professionnel au prisme des capacités », p.188 in Qu'est ce que « bien vivre » ? Penser le développement dans les lieux de travail, à partir de l'approche par les capacités de Martha Nussbaum, Médiasèvres 2016 Philosophie n°188

⁶¹ Martha Nussbaum et A. K. Sen (dir.), *The Quality of Life*, Oxford University Press, Oxford, 1993.

⁶² Amartya Sen, *On Ethics and Economics*, Blackwell Publishers, Oxford, 1991

⁶³ Martha Nussbaum, Fragilité du bien, chapitre 12 sur les biens relationnels

⁶⁴ Martha Nussbaum, *L'Art d'être juste*, Climat, 2015

s'inspirant des vertus décrites par Aristote dans *Ethique à Nicomaque*⁶⁵ que Nussbaum établit huit 'sphères d'expérience humaines essentielles' : la mortalité, le corps, le plaisir et la peine, les capacités cognitives, la raison pratique, l'éducation des jeunes enfants, l'affiliation et l'humour⁶⁶. Lorsque l'on se réfère à la liste des capacités centrales, la dimension matérielle est également présente, mais elle est toujours associée à d'autres dimensions émotionnelles, relationnelles, qui participent du bien vivre. Sur le terrain, Sabina Alkire⁶⁷ applique l'approche par les capacités auprès d'entrepreneurs au Pakistan et met en évidence que la valeur d'un travail du point de vue de celui qui l'entreprend, ne tient pas seulement au revenu économique généré, mais également à d'autres dimensions de l'activité, qui lui permettent de rester en bonne santé en ayant accès à de la nourriture ou de s'occuper de ses proches.

L'approche par les capacités critique les définitions de la valeur inspirées de l'utilitarisme et qui implique de définir une mesure unique à partir de laquelle comparer les valeurs des coûts et des avantages, ou des satisfactions, au risque de donner plus de poids aux éléments que l'on peut quantifier facilement, au détriment d'autres dimensions pourtant tout aussi essentielles pour les personnes, mais qui sont difficilement mesurables suivant la même métrique :

« En un mot, l'approche utilitariste semble se soucier des individus, mais cette attention est superficielle : en adoptant une métrique unique, elle occulte une bonne part de ce que les individus recherchent et apprécient de leur vie »⁶⁸.

⁶⁵ cf. Aristote, *Ethique à Nicomaque*, Vrin, traduction J. Tricot, Livres III à V où Aristote définit les différentes vertus humaines et Nussbaum M.C. 1993. « Non-relative virtues: an Aristotelian approach ». In *The Quality of Life*, Oxford Clarendon Press, p.246 où Nussbaum les reprend.

⁶⁶ Martha Nussbaum M.C. 1993. « Non-relative virtues: an Aristotelian approach ». In *The Quality of Life*, Oxford Clarendon Press, p.263-64

⁶⁷ Alkire, S. 2002. *Valuing Freedoms*, Oxford: Oxford University Press

⁶⁸ Nussbaum, M.C. 2012. *Capabilités, comment créer les conditions d'un monde plus juste ?* [« Creating capabilities : The Human Development approach » (2011)], Climat, p.79.

Cette critique peut évidemment s'appliquer au champs du travail et au méthode d'évaluation du bien être au travail qui consistent à agréger des dimensions qualitatives hétérogènes – la confiance au sein des équipes et le confort des bureaux par exemple – ayant des valeurs plurielles et incommensurable. Cette conception multidimensionnelle et qualitative de la valeur du travail, que l'on peut défendre à partir de l'approche par les capacités, est cohérente celle de François Vatin⁶⁹ dans le *Travail et ses valeurs*, lorsqu'il questionne la pertinence d'une analyse scientifique de la mesure du travail et met en évidence les limites des expérimentations menées depuis la fin du 18^{ème} siècle par des sciences aussi diverses que la physique, la mécanique industrielle, ou la biologie pour tenter de mesurer le travail : ceci se vérifie en particulier lorsqu'on les applique à la réalité du travail aujourd'hui et permet de démontrer que le concept de valeur même réduit à celui de la productivité du travail n'est pas pensable en termes de dépense d'énergie ou d'effort fourni. Ceci rejoint les travaux de nombreux sociologues du travail, et en particulier à ceux de Yves Clot⁷⁰, Christophe Dejours, Philippe d'Iribarne⁷¹ qui ont mis en évidence que ce que l'homme valorisait dans son travail relevait aussi du sens, de la reconnaissance⁷², ou d'une logique de l'honneur propres à certains métiers, autant de dimensions qu'il est difficile d'appréhender de façon purement quantitative. Comment dès lors mesurer ce qui fait la valeur d'un travail pour celui qui l'exerce ?

⁶⁹ François Vatin, 2008. *Le travail et ses valeurs*, Albin Michel, bibliothèque des idées

⁷⁰ Yves Clot, « L'aspiration au travail bien fait », *Le journal de l'école de Paris du management* 2013/1 (N° 99), p. 23-28.

⁷¹ Philippe d'Iribarne, *La logique de l'honneur*, Gestion des entreprises et traditions nationales. Seuil, Paris, 1989

⁷² Christophe Dejours, *Travail, usure mentale*, Bayard, Paris, 2003, p. 225

2.3 : Le primat des relations sur les grandeurs : les biens relationnels

Pour appréhender ces dimensions qui sont de valeur pour l'homme dans son travail mais qu'il n'est pas possible de comprendre à partir d'une métrique quantitative, il nous semble intéressant de nous appuyer sur le concept de « biens relationnels » que Martha Nussbaum définit la *Fragilité du bien*, pour mettre en évidence la valeur des relations⁷³ comme condition de l'accomplissement de chaque homme. Martha Nussbaum cite en particulier « l'amitié, l'amour réciproque et l'engagement civique comme trois biens relationnels typiques », qu'elle définit comme des biens en eux même, se référant ici à l'anthropologie et à l'éthique Aristotélicienne. La valeur des biens relationnels ne dépend pas de leur utilité et ils ne sont pas de même nature que les biens matériels. Luigino Bruni (2006, pp. 84-87 et 2010⁷⁴) résume ainsi leurs caractéristiques : ils sont liés à l'identité des personnes en relation, qui en jouissent sur le mode de la réciprocité et de la simultanéité, la relation étant considérée comme une fin, non comme un moyen, vécue gratuitement pour elle-même, sans recherche de contrepartie. Un exemple de bien relationnel que prend Bruni pour illustrer son propos est celui de la fête entre amis, organisée et vécue ensemble, pour elle même. Cette dimension relationnelle des biens s'inscrit aussi dans la durée : Dans *Ethique et Entreprise*, Cécile Renouard définit ainsi la capacité relationnelle comme « l'aptitude, de chaque personne, à entrer en relation durable et de qualité dans des réseaux librement choisis »⁷⁵, de façon tout à fait cohérente avec la

⁷³ Martha Nussbaum, M.C. 2016. *La fragilité du bien, fortune et éthique dans la tragédie et la philosophie grecques* [« Fragility of Goodness. Luck and Ethics in Greek Tragedy and Philosophy » (1986), (2001) Cambridge University press], Edition de l'éclat, chapitre 12 – La vulnérabilité de la vie humaine bonne : les biens relationnels p. 423-461.

⁷⁴ Luigino Bruni, « Éros, Philia et Agapè. Pour une théorie de la réciprocité, plurielle et pluraliste », Revue du MAUSS 2010/1 (n° 35), p. 389-413 et BRUNI, L., SMERILLI, A., « Organizzazioni e dinamica motivazionale. Contributi dalla teoria economica », Nuova umanità. 165-166, 2006, pp. 367-384.

⁷⁵ Cécile Renouard, *Ethique et Entreprise*, L'Atelier, 2015, p102,

Martha Nussbaum lorsqu'elle donne « l'affiliation » un rôle « architectonique »⁷⁶, c'est à dire fructueux pour les autres dimensions du développement humain.

Cette analyse des capacités et des biens relationnels fait évidemment écho aux travaux du sociologue Norbert Alter, d'autant qu'il interprète justement la disparition des fêtes⁷⁷ en entreprise comme un signe que les pratiques évoluent et refusent de célébrer les dons gratuits entre les salariés et l'entreprise : Alter⁷⁸ montre que ne pas rendre manifeste – par la parole, le regard ou le comportement – le fait que l'on reçoit un don, ou refuser de participer à la « dramatisation » de ce même don, à travers une fête par exemple, « revient à transformer un cadeau en service, une offrande en simple acte de coopération Technique »⁷⁹. Ceci revient aussi à réduire le travail à un échange de valeurs d'ordre matériel, et à nier l'existence des biens relationnels dont parle Nussbaum, alors même que ce sont ces derniers qui donnent souvent au travail tout son sens, son fondement, sa valeur pour celui qui l'exerce. Ceci peut être mis en perspective avec ambition d'André Orléans⁸⁰ lorsqu'il propose un cadre permettant de penser l'activité marchande et la valeur de façon autonome, sans la faire dépendre de notions, dont il démontre par ailleurs les limites comme l'utilité, la rareté, ou toute autre finalité. Sa critique consiste notamment à contester la généralité de l'utilité: en effet, l'utilité ne constitue qu'un rapport particulier de l'homme aux objets, elle ne saurait définir parfaitement leur valeur. Les biens relationnels sont une bonne illustration du fait qu'il existe d'autres rapports, et que la valeur ne peut se réduire aux biens matériels qu'il est possible de monétiser.

⁷⁶ Martha Nussbaum, *Capacités, comment créer les conditions d'un monde plus juste ?* Climat, 2012

⁷⁷ Norbert Alter, « Travail et déni du don », Revue du MAUSS 2010/1 (n° 35), p. 188.

⁷⁸ Norbert Alter, *Donner et prendre, la coopération en entreprise*, chapitre 3 et 4.

⁷⁹ Norbert Alter, « Travail et déni du don », Revue du MAUSS 2010/1 (n° 35), p. 188.

⁸⁰ Orléans, A. 2006. *L'empire de la valeur, Refonder l'économie*, Paris, Seuil, p. 231.

Mais, la valeur du travail définie sous le prisme des capacités n'est pas pour autant déconnectée du monde réel et matériel: elle s'attache autant aux moyens substantiels, nécessaires à la mise en œuvre des capacités qu'aux fins, librement choisies par chacun.

Après avoir défendu l'idée, dans un premier temps, que les capacités étaient un cadre pertinent pour penser la vie bonne, nous avons montré ensuite comment le cadre des capacités permettait d'éclairer la valeur du travail du point de vue de celui qui l'exerce en mettant en évidence l'importance du sens, du choix, et de la qualité des relations, parmi les dimensions que l'homme valorise dans son travail. Dans ce troisième temps, nous voulons montrer comment l'approche des capacités peut être utilisée pour définir et mesurer la valeur du travail en termes de contribution au bien vivre.

3 : Le sens de la mesure de la valeur du travail à partir des capacités

Dans cette dernière partie, nous allons présenter nos travaux sur la mesure des capacités relationnelles, en expliquant à la fois notre méthodologie, ses fondements et les conditions suivant lesquelles il est possible de définir la valeur du travail en termes de contribution au bien vivre.

3.1 : Défendre une conception inclusive de la valeur du travail

L'optique des capacités invite à considérer l'ensemble des personnes sur lesquelles le travail a des effets. A l'échelle d'une entreprise, cela suppose d'identifier l'ensemble des parties prenantes (employés, clients, investisseurs, communautés touchées par l'activité de l'entreprise, y compris dans les générations futures) et les effets des activités de l'entreprises sur leurs capacités, et en particulier celles des plus vulnérables qui sont menacées. C'est dans cette perspective que s'inscrivent les travaux du programme de recherche CODEV, étudiant les effets de l'activité des multinationales sur différents types de partie-prenantes, qu'il s'agisse des usagers d'un service d'accès à l'eau potable dans les bidonvilles d'Inde⁸¹, les communautés locales vivant dans les champs de pétrole du delta du Niger⁸², ou les chiffonniers mexicains sous-traitant de Danone pour le recyclage des bouteilles d'eau⁸³. Dans tous ces cas, les équipes de CODEV ont étudié les impacts des projets sur les capacités des personnes liées aux activités de l'entreprise.

⁸¹ Bommier, S., Giraud, G., Renouard, C., Zerah, M.H. and Zimmer, A. 2012. "Veolia's Project in Nagpur: water supply in slums and stakeholder engagement." *ESSEC IRENE Institute Research Program "CODEV - Companies and Development" in partnership with CSH*. New Delhi: Centre de Sciences Humaines.

⁸² Renouard, C. 2015. "Pétrole et lien social. Pour une responsabilité politique de l'entreprise." *Revue française de socio-économie*, Hors-série, 16: 89–104.

⁸³ L'Huillier, H. et Renouard, C. 2016. "Can social innovation drive business transformation? The case of a waste-picker empowerment project in Mexico" (soumis pour publication)

Selon Nussbaum, l'accès aux capacités des plus vulnérables est un impératif éthique prioritaire par rapport à tout autre objectif, y compris les objectifs économiques : « Nous choisissons d'inclure les personnes ayant un handicap dans la communauté, parce qu'il est juste de faire ainsi, que ce soit efficace ou non d'un point de vue économique »⁸⁴.

Nous défendons l'idée selon laquelle l'entreprise est responsable vis à vis du développement humain⁸⁵ et qu'elle doit discerner les options – éventuellement non accessibles à court terme mais vers lesquelles elle pourrait se diriger à long terme – qui permettraient de mieux protéger et développer toutes capacités humaines mises en jeu dans le cadre du travail, quitte à transformer l'organisation du travail, la gouvernance, la production et la répartition de la valeur pour mieux protéger les capacités des plus vulnérables lorsqu'elle le peut (Pogge, 2002⁸⁶ et Nussbaum, 2006). Dans un article intitulé « Le coût de la tragédie : quelques limites morales de l'analyse coûts bénéfices »⁸⁷, Nussbaum invite à dépasser les alternatives qui n'offrent que des options inacceptables d'un point de vue moral et à transformer la situation pour atteindre une situation plus juste, où les capacités des plus vulnérables seront protégées.

Cette perspective orientée vers les capacités humaines, personnelles et collectives, est très différente, et parfois opposée, à la perspective instrumentale dans laquelle sont placés les gestionnaires qui organisent le travail des salariés en entreprise. Comme l'explique Zimmerman, l'approche par les capacités invite en effet à « à mettre les exigences qui pèsent sur les personnes au travail – être performant, prendre des risques, assumer des

⁸⁴ Nussbaum, M.C. 2007. *Frontiers of justice*, p. 121 "We choose to respect and include people with impairments because it is good in itself to do so, whether it is economically efficient or not"

⁸⁵ Renouard C. et Ezvan C., 2015. Corporate social responsibility towards human development: Why philanthropy and the power of the law are not sufficient (soumis pour publication)

⁸⁶ Pogge, T. 2002. *World Poverty and Human Rights*. Cambridge: Cambridge Polity Press.

⁸⁷ Nussbaum, M.C. 2010, The costs of tragedy: some moral limits of cost-benefit analysis. *The Journal of Legal Studies* 29: 1005-1035

responsabilités, développer leurs compétences et leur employabilité... – à l'épreuve des opportunités et des moyens qui leur sont accessibles à cette fin dans une entreprise donnée »⁸⁸. Il ne s'agit pas simplement d'analyser la performance de ressources humaines en comparant ce qu'elles coûtent et ce qu'elle rapportent à l'entreprise, mais d'examiner dans quelle mesure les personnes ont « le pouvoir effectif d'accomplir ce que l'on attend d'elles »⁸⁹. En effet, l'optique des capacités met bien en évidence que l'agir ne dépend pas de la seule volonté individuelle mais résulte de l'interaction entre une personne et son environnement. Dans cette optique, développer les capacités des salariés est autant une affaire de responsabilité de l'entreprise que de responsabilité individuelle ; « c'est une responsabilité conjointe », selon les mots de Zimmermann.

3.2 : Mesurer la valeur du travail à partir des capacités relationnelles

L'indice de capacités relationnelles⁹⁰ (ou Relational Capability Index, RCI) établi par Cécile Renouard, Gaël Giraud et l'équipe de chercheurs du programme CODEV évalue l'intégration dans des réseaux, les relations privées, et l'engagement civique pour traduire la qualité du lien social dans une communauté donnée. Cet indicateur a été appliqué, à travers plusieurs variantes, à la mesure de l'impact d'entreprises internationales sur les communautés locales et aux enquêtes nationales (Afrobarometer, Gallup, etc.). Il est utilisé comme critère pour évaluer si une action ou un projet économique contribue à améliorer ou à dégrader la qualité

⁸⁸ B. Zimmermann, « Le développement professionnel au prisme des capacités », p.190 in Qu'est ce que « bien vivre » ? Penser le développement dans les lieux de travail, à partir de l'approche par les capacités de Martha Nussbaum, Médiasèvres 2016 Philosophie n°188

⁸⁹ ibid. p190

⁹⁰ L'indicateur de capacités relationnelles ou Relational capability index (RCI) mesure la qualité des relations entre les personnes et le niveau de leur autonomisation relationnelle. Ses modalités de construction sont explicitées dans Gaël Giraud, Cécile Renouard, Hélène Lhuillier, Raphaëlle de la Martinière, Camille Sutter, « Relational Capability : a Multidimensional Approach », ESSEC Working Paper 1306, 2013. Il a déjà été utilisé dans plusieurs projets pour des entreprises internationales en Afrique, en Asie et en Amérique Centrale.

du lien social – la capacité d’affiliation selon la terminologie de Nussbaum - à l’intérieur d’un groupe et entre les groupes humains, sur lesquels l’action ou le projet en question a des effets.

Cet indice s’inspire de l’approche par les capacités de Nussbaum à plusieurs titres : tout d’abord, il se fonde sur une anthropologie relationnelle intégrant l’exigence de justice et pas seulement la poursuite d’un avantage mutuel comme principe des relations humaines. Ensuite, il reprend trois des capacités centrales de Nussbaum, la raison pratique et l’affiliation dans les seconde et troisième dimensions et le contrôle sur son environnement dans certaines variables de la troisième. Enfin, en définissant des seuils en deçà desquels les personnes sont privées de leurs capacités relationnelles, nous défendons l’idée suivant laquelle il s’agit de définir des seuils minimaux pour chaque dimension et faire en sorte que chacun y ait accès.

Tableau 1: Dimensions, variables, pondération et seuils minimaux de l’indicateur de capacités relationnelles⁹¹

Dimension	Variable	Poids	Seuil (La personne en est privée si...)
Intégration dans les réseaux	Statut professionnel	1/12	N’a pas d’emploi stable ni de relation professionnelles régulières
	Accès au transport	1/12	N’a pas accès aux transports
	Accès aux télécommunication	1/12	Utilise le téléphone, l’ordinateur ou Internet moins d’une fois par semaine
	Accès à l’information	1/12	A accès à l’information moins d’une fois par semaine
Relations privés	Taille du foyer	1/15	Vit seul
	Liens familiaux	1/15	N’a pas confiance dans les membres de sa famille
	Amis proches, soutien émotionnel	1/15	N’a pas d’amis proches proposant un soutien psychologique ou émotionnel
	Soutien financier	1/15	N’a pas de soutien financier de la part de ses proches ou de ses relations

⁹¹ Cette version du RCI est issue d’un chapitre d’ouvrage contenant une synthèse des travaux à partir de cet indicateur est proposé : Cécile Renouard, Hélène L’Huillier, Cécile Ezvan, “Measuring relational capabilities: A relational view of the firm” (2016, soumis pour publication). Traduction des éléments du RCI par mes soins.

	Confiance dans la communauté	1/15	Ne fait pas confiance aux personnes de sa communauté
Engagement civique	Engagement dans un groupe	1/15	N'est engagé dans aucun gros (religion, syndicat et/ou associations professionnelles)
	Action collective	1/15	Ne participe pas à l'action politique (réunions pétitions, boycott, manifestation)
	Vote	1/15	Ne vote pas
	Solidarité	1/15	Pas d'implication dans un groupe d'intérêt général
	Confiance en les autres	1/15	Pas de confiance en les inconnus

Dans la version du RCI que nous avons adaptée pour mesurer la qualité des relations au travail, nous sommes partis des mêmes principes. Même si, comme nous l'avons mentionné plus haut, toutes les capacités peuvent être dégradées ou au contraire développées par les activités de l'entreprise, nous avons travaillé sur les capacités relationnelles parce qu'elles sont mobilisées au travail et sont aussi des conditions du bien vivre.

Nous proposons de définir la qualité des relations à travers trois dimensions principales présentées dans le second tableau ci-après : (1) l'accès aux conditions socio-économiques du lien social, (2) la qualité des relations privées au sein de l'entreprise, (3) le sens, les engagements, et les relations avec le reste de la société civile.

Tableau 2: Dimensions et variables de l'indicateur de capacités relationnelles au travail ⁹²

Dimension	Variable
Accès aux conditions socio-économiques du lien social	Nature du contrat de travail
	Niveau de rémunération
	Couverture sociale (assurances santé, retraite, chômage)
	Respect de chacun / accueil de la diversité
	Prise en compte des situations de vulnérabilité
	Politique d'accompagnement post-licenciement
	Syndicat ou autre mode de représentation collective dans l'entreprise

⁹² Cette version du RCI est issue d'un chapitre d'ouvrage contenant une synthèse des travaux à partir de cet indicateur est proposé : Cécile Renouard, Hélène L'Huillier, Cécile Ezvan, "Measuring relational capabilities: A relational view of the firm" (2016, soumis pour publication). Traduction des éléments du RCI par mes soins.

Relations privées au sein de l'entreprise	Confiance dans les dirigeants, collègues, collaborateurs
	Confiance reçue par les dirigeants, collègues, membres de l'équipes
	Qualité des relations avec les dirigeants, collègues, collaborateurs
	Liens fort et durables au sein de l'entreprise
	Relations d'amitiés
	Recommandation de l'entreprise à des amis
Sens, engagements, relations avec le reste de la société civile	Entraide
	Sens du travail
	Temps passé dans l'entreprise/durée de l'engagement
	Qualité et équité des relations les clients, les fournisseurs, les partenaires, les prestataires de service (4 questions)
	Existence d'actions de solidarité
	Actions de solidarité menée sur le temps de travail
	Temps disponible hors du travail pour des engagements sociaux
Accompagnement en cas de licenciement	

3.3 : Une valeur du travail définie à partir d'un dialogue sur les finalités

Mais notre optique n'est pas de mesurer pour mesurer. L'approche par les capacités nous place dans une optique d'évaluation qui vise, non pas seulement à calculer des indicateurs, mais à définir la juste mesure de chaque dimension de ce qui vaut pour l'homme d'une façon démocratique. C'est en ce sens que nous proposons d'utiliser la liste de Nussbaum, comme elle nous y incite:

« Puisque la conception intuitive du fonctionnement humain et de la capacité réclame une réflexion continue et la mise à l'épreuve de nos intuitions, nous devrions voir toute version donnée de la liste comme une proposition avancée sur un mode socratique pour être éprouvée contre nos intuitions les plus sûres, au fur et à mesure que nous essayons de parvenir à une sorte d'équilibre réfléchi à des fins politiques ».

La définition d'un indicateur, en s'appuyant sur une démarche collective impliquant les dirigeants et les salariés de l'entreprise, est aussi l'occasion de construire un espace de discussion sur les finalités des activités menées au travail et sur le projet de l'entreprise – défini notamment par son objet social – qui en tant que tel conditionne le sens du travail, pour

mieux saisir les composantes de la valeur travail. Nous sommes ici en ligne avec la perspective de François Vatin⁹³, qui prône l'aspect démocratique de la mesure, contre une opposition entre « ceux qui font le format et ceux qui le subissent ».

Du point de vue de la méthode, ceci nécessite d'associer la définition d'indicateurs à une démarche plus qualitative à travers des entretiens longs et des groupes de travail, d'abord pour définir les seuils pertinents dans le contexte particulier dans lequel se situe l'entreprise, puis pour interpréter les résultats en tenant compte des circonstances et de la culture d'entreprise notamment.

Dans le *Politique* (284e), Platon distingue deux parties dans l'art de mesurer : « Dans une partie de cet art, nous placerions l'ensemble entier de tous les arts où l'on mesure par rapport à leurs opposés, un nombre, une longueur, une profondeur, une vitesse, dans l'autre partie, tous les arts en vue de la juste mesure (*to metrion*), le convenable (*to prepon*), l'opportun (*o kairos*), l'obligatoire, et, d'une façon générale, tout ce qui est venu fixer sa résidence en ce qui tient le milieu entre deux extrêmes ». Platon éclaire notre réflexion sur la mesure en mettant en évidence qu'au delà du calcul de la performance et du classement des entreprises en fonction d'un score, il s'agit tout d'abord de protéger, promouvoir, développer les capacités humaines mises en jeu dans le travail, et d'inciter les entreprises à évoluer pour mieux y parvenir : mesurer au sens de calculer consiste à considérer comme une valeur cible celle qui correspond à l'avantage maximum et au coût minimum mesurés dans une situation donnée, mais cela n'incite pas à transformer cette situation dans l'optique du développement humain, conçu comme un horizon dont il faut se rapprocher.

⁹³ François Vatin (dir.). 2009. Evaluer et valoriser. Une sociologie économique de la mesure, Presses universitaires du Mirail, coll. « Socio-logiques ». Chapitre sur le sens de la mesure.

Conclusion

Nous avons défini dans cet article une conception de la valeur du travail centrée sur « ce qui vaut pour l'homme », et en particulier sur les dimensions du travail liées au choix, à la qualité des relations et au sens, en prenant comme cadre conceptuel l'approche par les capacités. Ce faisant, nous avons montré comment cette approche rejoignait, tant dans ses principes, ses finalités et sa méthode, d'autres conceptions de la valeur du travail issues de la sociologie et de l'économie, proposant des alternatives aux approches instrumentales en vigueur dans les entreprises.

La perspective des capacités implique un modèle d'entreprise au service du développement humain et du lien social et cohérent avec la visée de la vie bonne. Ce modèle est évidemment assez radicalement différent de celui des entreprises ayant pour objectif principal ou exclusif la rentabilité économique. Il implique une transformation profonde qui concerne notamment les modes de création et de partage de la valeur associées au travail, l'évaluation de la performance des entreprises (intégration des logiques long-terme et multidimensionnelles du développement humain), et leur gouvernance (représentations des intérêts de tous les hommes dont les capacités sont touchées par les activités de l'entreprise).

Cet article ouvre aussi la voie à d'autres recherches sur les transformations nécessaires des entreprises si elles considèrent que le développement humain est un horizon dont elles veulent se rapprocher pour contribuer à la vie bonne.

Bibliographie

- Alkire, S. 2002. Valuing Freedoms, Oxford: Oxford University Press
- Aristotle (-384-322; 2014 a), Ethique à Nicomaque
- Boltanski L. & Chiapello E. Le nouvel esprit du capitalisme, 1999, éd. Gallimard.
- Kant, I. 1785. Fondements de la métaphysique des moeurs
- Getz I. & Carneyr B.M. 2012. Liberté & Cie. Quand la liberté des salariés fait le bonheur des entreprises, Fayard, 2012.
- Mill J.S. 1848. Principes d'économie politique.
- Nussbaum, M.C. 2007. Frontiers of Justice. Cambridge: Harvard University Press.
- Nussbaum, M.C. et A. Sen, A. The quality of life. 1993. Oxford university press.
- Nussbaum, M.C. 2010. The costs of tragedy: some moral limits of cost-benefit analysis. The Journal of Legal Studies, 29: 1005-1035.
- Nussbaum M. 2012. Capabilités. Comment créer les conditions d'un monde plus juste ?, Paris, Flammarion.
- Orléans, A. 2006. L'empire de la valeur, Refonder l'économie, Paris, Seuil
- Renouard C. (2013), Ethique et entreprise, 2015. Paris, Atelier, édition de poche.
- Sen, A.K. 2001. Ethique et économie, PUF
- Vatin F. (dir.). 2009. Evaluer et valoriser. Une sociologie économique de la mesure, Presses universitaires du Mirail, coll. « Socio-logiques »
- Woolcock M. and Narayan D. 2000. « Social Capital: Implications for Development Theory, Research, and Policy ». The World Bank Research Observer, Vol. 15, No. 2 (Aug., 2000), pp. 225-249 Published by: Oxford University Press
- Zimmermann, Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels, Economica, Paris, 2014 (2e éd.).